

# **PENGARUH KEPEMIMPINAN, KEDISIPLINAN DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN HOTEL PANDANARAN SEMARANG**

**DANA AFRELLA**  
**B11.2011.02394**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

## **ABSTRAK**

*This study aims to determine the impact of Leadership ( $X_1$ ), Discipline ( $X_2$ ) and Organization commitment ( $X_3$ ), impact on the employee performance ( $Y$ ) in Pandanaran Hotel Semarang. The object of study is Pandanaran Hotel in Semarang, is one of stars Hotel in Semarang to fulfill the need of accommodation service in Semarang city that are increasing. This company located in Jl. Pandanaran no 58 Semarang.*

*The population and sample of this research is 120 of hotel employee of Pandanaran Hotel in Semarang. The research sample is 55 employee. The data type is a primary and secondary data. The data gathering method use a questionnaires method. The data analysis in this study use multiple linear regression.*

*The result of the study shows that all the variables pass the classical assumption test and worthy to be used as a research data. The research of the study shows that the Leadership variable ( $X_1$ ), discipline ( $X_2$ ) and Organization Commitment significantly impacting the employee performance ( $Y$ ).*

*Keywords : Leadership, Discipline, Organization Commitment and employee performance.*

## **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh Kepemimpinan ( $X_1$ ), Kedisiplinan ( $X_2$ ) dan komitmen organisasi ( $X_3$ ), berpengaruh terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) pada Hotel Pandanaran Semarang. Objek penelitian adalah Hotel Pandanaran di Semarang merupakan salah satu Hotel yang berbintang di Semarang untuk memenuhi kebutuhan akan jasa akomodasi di kota Semarang yang semakin meningkat. Perusahaan ini beralamatkan di Jl. Pandanaran no 58 Semarang.

Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah karyawan Hotel Pandanaran di Semarang yang berjumlah 120 karyawan. Sampel penelitian ini adalah 55 karyawan. Jenis datanya adalah primer dan sekunder. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa semua variable lolos uji asumsi klasik dan layak digunakan sebagai data penelitian. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Kepemimpinan ( $X_1$ ), Kedisiplinan ( $X_2$ ) dan Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ).

Kata Kunci : Kepemimpinan, Kedisiplinan, Komitmen Organisasi dan kinerja karyawan.

## PENDAHULUAN

### LANDASAN TEORI

Pengelolaan sumber daya manusia merupakan sumber daya yang sangat penting bagi perusahaan. Perusahaan yang berhasil adalah perusahaan yang mampu menempatkan sumber daya manusia sebagai aset yang harus dikelola sesuai dengan kebutuhan bisnis, dengan kata lain diperlukan dengan adanya kesesuaian antara tren pergerakan bisnis yang mengintungkan dengan pengelolaan sumber daya manusia. Hal ini berarti bahwa pengelolaan sumber daya manusia yang tepat/bijaksana merupakan salah satu faktor penentu keunggulan kompetitif perusahaan (Sugiarto, 2007).

. Salah satu faktor yang menentukan jalannya perusahaan adalah pada kinerja karyawan pada Hotel Pandanaran di Semarang itu sendiri dan yang mempengaruhi penilaian standar kerja pada Hotel Pandanaran di Semarang diantaranya: aspek kedisiplinan, sikap kerja dan kepribadian. Ketentuan dari aspek-aspek yang tertulis dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan, kedisiplinan dan komitmen organisasi yang baik, selanjutnya dari keseluruhan faktor-faktor yang ada dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Jika dikaitkan dengan penelitian diatas, terdapat variabel yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, Kepemimpinan, kedisiplinan dan komitmen organisasi di Hotel Pandanaran Semarang. Hasil pra survey dari 15 responden terhadap Kepemimpinan, Kedisiplinan dan Komitmen

bahwa dari tiga variabel yang diajukan yaitu kepemimpinan, kedisiplinan dan komitmen organisasi. Melalui indikator terbanyak dari masing-masing variabel, dapat diketahui bahwa 70% responden menyatakan bahwa pemimpin memberikan kebebasan kepada karyawannya untuk mengeluarkan pendapat, karyawan tidak datang tepat waktu ke kantor 60% serta 40% responden menyatakan bahwa karyawan memberikan hasil terbaik dalam bekerja.

Berdasarkan latar belakang dan disertai pendapat dari penelitian terdahulu dapat diketahui bahwa kepemimpinan, kedisiplinan dan komitmen organisasi terhadap karyawan dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Maka perlu adanya penelitian tentang ***“Pengaruh Kepemimpinan, Kedisiplinan dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Pandanaran”***

### KEPEMIMPINAN (X1)

Menurut Robbins (2006) Pemimpin yang baik dapat menjadikan karyawan semangat kerja dan karyawan tersebut memiliki organisasi tersebut sehingga karyawan tersebut loyal terhadap organisasi. Kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi kelompok menuju mencapai sasaran. Kepemimpinan adalah gaya dan perilaku seseorang untuk membuat orang lain mengikuti apa yang dikehendakinya (Mangkuprawira 2007). Kepemimpinan adalah ilmu dan seni yang dapat mempengaruhi orang lain untuk menerima pokok pikiran, perintah, sikap bahkan perilaku sesuai dengan apa yang telah menjadi tujuan organisasi (Slamet, 2007). Menurut Sutrisno (2012) menyatakan bahwa kepemimpinan adalah proses mengarahkan dan mempengaruhi aktifitas yang berkaitan dengan tugas dari para anggota kelompok.

Kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain dalam hal ini para bawahannya sedemikian rupa sehingga orang lain mau melakukan kehendak pemimpin, meskipun secara pribadi hal itu tidak mungkin disenanginya (Siagian, 2009:62). Pengertian lain kepemimpinan adalah proses mempengaruhi orang lain dalam suatu organisasi agar mereka dapat melaksanakan tugasnya dengan baik dalam mencapai tujuannya (Bangun, 2012) Dalam suatu organisasi Kepemimpinan memegang peran yang penting karena

pemimpin itulah yang akan menggerakkan dan mengarahkan organisasi dalam mencapai tujuan dan sekaligus merupakan tugas yang tidak mudah. Tidak mudah, karena harus memahami setiap perilaku bawahan yang berbeda-beda. Bawahan dipengaruhi sedemikian rupa, sehingga bias memberikan pengabdian dan partisipasinya kepada organisasi secara efektif dan efisien. Dengan kata lain, bahwa sukses tidaknya usaha pencapaian tujuan organisasi ditentukan oleh kualitas kepemimpinan (Sutrisno,2012).

Menurut Supriyanto (2010) Mengajukan sebuah taksomoni yang terintegasi dan didasarkan atas suatu kombinasi dari pendekatan- pendekatan yang ada, terdiri dari 14 kategori perilaku kepemimpinan yang dikenal dengan taksonomi menejerial. Empatbelas perilaku kepemimpinan tersebut adalah:

- a. Merencanakan dan menggorganisasikan
- b. Pemecahan masalah
- c. Melakukan konsultasi
- d. Mendelegasikan
- e. Memotivasi dan memberi inspirasi
- f. Memberikan perlakuan
- g. Memberikan penghargaan
- h. Membangun jaringan kerja
- i. Mengelola konflik dan membangun Tim
- j. Mengembangkan dan membimbing
- k. Mendukung
- l. Memantau
- m. Menjelaskan peran dan tujuan
- n. Memberikan informasi

## **KEDISIPLINAN (X2)**

Kedisiplinan adalah prosedur yang mengoreksikan atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau presedur. Disiplin merupakan bentuk pengendalian diri karyawan dan pelaksanaan yang teratur dan menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja didalam sebuah organisasi. Tindakan disiplin yang efektif terpusat pada perilaku karyawan sebagai pribadi (Simamora, 2006). Sedangkan menurut Fatoni (2006) mendefinisikan disiplin kerja sebagai kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Menjelaskan bahwa disiplin diartikan bilamana karyawan selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaanya dengan baik, mematuhi semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku.

Menurut Mangkunegara (2001) menyatakan Kebijakan disiplin memberikan organisasi kesempatan yang paling baik untuk mencapai tujuan-tujuan organisasional dan demikian menguntungkan perusahaan dan karyawan. Tindakan disiplin merupakan interaksi antar manusia. Disiplin terbagi dalam beberapa jenis antara lain:

1. Disiplin Manajerial  
Dimana segala sesuatu tergantung pada pemimpin, dari permulaan hingga akhir.
2. Disiplin Tim  
Dimana kesempurnaan kinerja bermuara dari saling ketergantungan satu sama lain. Dan saling ketergantungan ini berasal dari suatu komitmen oleh setiap anggota terhadap seluruh organisasi. Kegagalan satu orang akan menjadi kebutuhan semua orang.
3. Disiplin Diri

Dimana pelaksanaan tunggal sepenuhnya tergantung pada pelatihan, ketangkasan dan kondisi diri.

Menurut Hasibuan (2008) mengemukakan bahwa indikator-indikator yang mempengaruhi tingkat disiplin karyawan dalam suatu organisasi adalah sebagai berikut:

1. Tujuan dan kemampuan  
Tujuan yang harus dicapai harus jelas dan diterapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan.
2. Teladan pimpinan  
Sangat berperan dalam melakukan kedisiplinan karyawan karena seorang pimpinan dijadikan teladan dan panutan bagi bawahannya.
3. Balas jasa dan kesejahteraan  
Balas jasa dan kesejahteraan juga mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan dan pekerjaannya.
4. Keadilan  
Keadilan ikut mendorong disiplin karyawan karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lain.
5. Sangsi hukuman  
Dengan sangsi hukuman yang semakin berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan perusahaan, sikap dan perilaku indisipliner karyawan akan berkurang.
6. Ketegasan  
Pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan perusahaan. Pimpinan harus berani dan tegas, bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang indisipliner sesuai dengan sangsi hukum yang telah ditetapkan.
7. Hubungan kemanusiaan  
Hubungan kemanusiaan yang harmonis diantara sesama karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan. Hubungan-hubungan baik bersifat vertikal maupun horizontal hendaknya harmonis.

### **KOMITMEN ORGANISASI (X3)**

Menurut Malthis (2006) mendefinisikan bahwa komitmen organisasional adalah tingkat sampai dimana karyawan yakin dan menerima tujuan organisasional, serta keinginan untuk tinggal bersama. Organisasi tersebut, sebagai study penelitian menunjukkan bahwa orang-orang yang relative puas dengan pekerjaannya akan sedikit lebih berkomitmen terhadap organisasi. Perluasan komitmen organisasional yang logis khususnya fokus pada faktor-faktor komitmen yang continuance, yang logis mengungkapkan bahwa keputusan untuk tinggal bersama atau meninggalkan perusahaan pada akhirnya tercermin dalam ketidak hadiran dan angka perputaran karyawan. Komitmen organisasi adalah suatu ikatan psikologi karyawan pada organisasi yang ditandai dengan kepercayaan dan penerimaan yang kuat atas tujuan dan nilai2 organisasi (Sopiah, 2008).

Menurut (Handoko 2004) menyatakan bahwa komitmen organisasi adalah tingkatan dimana seorang pekerja mengidentifikasi diri dengan organisasi dan tujuan-tujuannya dan berkeinginan untuk memelihara keanggotaannya dalam organisasi. Sedangkan menurut Pangabeian (2004) komitmen organisasi yaitu kecenderungan untuk terikat dalam garis kegiatan yang konsisten karena menganggap adanya biaya pelaksanaan kegiatan yang konsisten karena menganggap adanya biaya pelaksanaan kegiatan lain (berhenti bekerja).

### **a. Bentuk Komitmen Organisasi**

Menurut Sopiah (2008) Ada tiga komponen organisasional, yaitu

1. Affective commitment, terjadi apabila karyawan ingin menjadi bagian organisasi karena adanya ikatan emosional. Komitmen anggota terhadap organisasi sebagai akibat adanya hubungan sosial dengan anggota lain dalam organisasi merupakan norma-norma yang bermanfaat.
2. Continuence commitment, muncul apabila karyawan tetap bertahan pada suatu organisasi karena membutuhkan gaji dan keuntungan-keuntungan lain, atau karena karyawan tersebut tidak menemukan pekerjaan lain, komitmen yang berhubungan dengan dedikasi anggota dalam melangsungkan kehidupan organisasi dan menghasilkan orang yang mau berkorban berinvestasi pada organisasi.
3. Normative Commitment, timbul dari nilai-nilai dalam diri karyawan. Karyawan berkorban dari anggota organisasi karena adanya kesadaran bahwa komitmenterhadap organisasi merupakan hal yang harus seharusnya dilakukan. Komitmen anggota pada organisasi yang memberikan perilaku kearah yang diinginkannya. Norma-norma yang dimiliki organisasi sesuai dan mampu memberikan sumbangan terhadap perilaku yang diinginkannya.

### **b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi**

Menurut Sopiah (2008) Komitmen karyawan pada organisasi tidak terjadi begitu saja, tetapi melalui proses yang cukup panjang dan bertahap. Komitmen karyawan pada organisasi juga ditentukan oleh sejumlah factor:

1. Ciri pribadi pekerja  
Termasuk masa jabatannya dalam organisasi dan organisasi dan variasi kebutuhan dan keinginan yang berbeda dari tiap karyawan.
2. Ciri pekerjaan  
Seperti identitas tugas dan kesempatan berinteraksi dengan teman sekerja
3. Pengalaman Kerja  
Keterandalan organisasi dimasa lampau dan cara pekerja-pekerja lain mengutarakan dan membicarakan perasaanya mengenai organisasi.

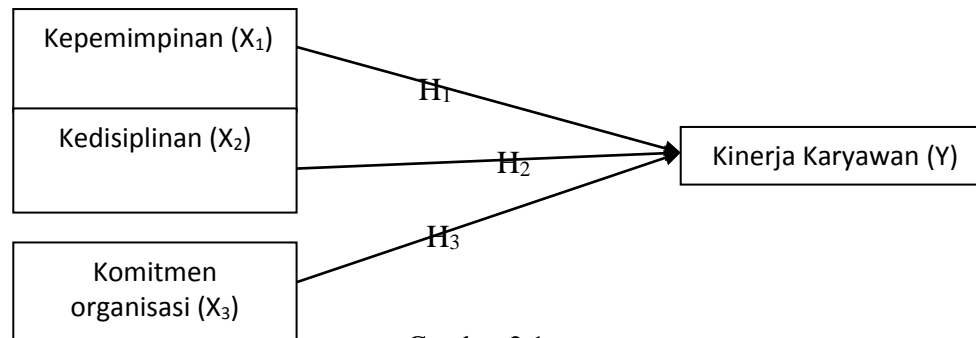
## **KINERJA KARYAWAN (Y)**

Menurut Wibowo (2006) Menyebutkan kinerja itu berasal dari kata performance yang berarti hasil pekerjaan atau prestasi kerja. Namun perlu pula dipahami bahwa kinerja itu bukan sekedar hasil pekerjaan atau prestasi kerja, tetapi juga mencakup bagaimana proses pekerjaan itu berlangsung. Menurut Abdullah (2006).

Kinerja itu adalah terjemahan dari performance yang berasal hasil kerja atau prestasi kerja. Dan dalam pengertian yang simple kinerja adalah hasil dari pekerjaan organisasi, yang dikerjakan oleh karyawan dengan sebaik-baiknya sesuai dengan petunjuk (manual) ,arahan yang diberikan oleh pimpinan (manajer), kompetensi dan kemampuan karyawan mengembangkan nalarnya dalam bekerja.

Menurut Pramudyo (2010) menyatakan Kinerja adalah kemampuan seseorang dalam melakukan tugas pada suatu organisasi dan terdapat hubungan yang erat antara kinerja perseorangan dan kinerja perusahaan. Sedangkan menurut Mangkunegara (2009),

kinerja adalah hasil kerja secara kualitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya.



Gambar 2.1

### Kerangka Konseptual (Pemikiran)

Berdasarkan kerangka konsep penelitian, maka dirumuskan sembilan hipotesis penelitian sebagai berikut

1. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan.
2. Kedisiplinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan.
3. Komitmen organisasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan.

## METODE PENELITIAN

Jumlah sampel sebanyak 55 orang dipilih dengan random sampling probability dari 120 karyawan Hotel Pandanaran Semarang. Pengumpulan data dilakukan dengan kuesioner, observasi, dan wawancara. Instrumen penelitian menggunakan skala Likert. Teknik analisis menggunakan regresi linear berganda dengan menggunakan program komputer SPSS (*Statistical Package for Social Science*). Uji validitas instrumen dilakukan dengan menghitung nilai korelasi dari tiap-tiap indikator pernyataan dan didapat hasil bahwa semua indikator pertanyaan memiliki nilai di atas 0,266 yang berarti semua indikator pernyataan dalam kuesioner adalah valid. Uji reliabilitas dilakukan dengan menghitung nilai koefisien alpha dari semua variabel dan diperoleh hasil semua variabel menunjukkan nilai di atas 0,60 yang berarti semua variabel adalah reliabel.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis statistik yang digunakan dalam penelitian ini yaitu regresi linier berganda. Analisis ini digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel-variabel bebas (independent) yaitu kepemimpinan (X1), kedisiplinan (X2), dan komitmen organisasi (X3) terhadap variabel terikat (dependent) yaitu kinerja karyawan (Y). Besarnya pengaruh variabel independent (gaya kepemimpinan, kedisiplinan dan komitmen organisasi) persamaan regresi linear berganda.

## Uji Regresi Linier Berganda

**Tabel 4.11**

### Hasil Uji Regresi Linear Berganda

#### Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1.586	1.258		1.262	.213
1 X1	.189	.092	.176	2.065	.044
X2	.386	.095	.416	4.079	.000
X3	.361	.093	.400	3.888	.000

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data primer yang diolah, 2015

Persamaan linear antara kepemimpinan, kedisiplinan dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan karyawan *Hotel Pandanaran Semarang* adalah sebagai berikut:

(Y) kinerja = 1,586 + 0,189 kepemimpinan + 0,386 kedisiplinan + 0,361 komitmen organisasi

Dimana :

- Konstanta ( $\alpha$ ) sebesar 1,586, yang berarti apabila kepemimpinan, kedisiplinan dan komitmen organisasi tetap atau konstan, maka kinerja karyawan cenderung positif.
- Koefisien regresi untuk variabel kepemimpinan adalah positif (0,189). Hal ini dapat diartikan apabila kepemimpinan yang diberikan kepada karyawan ditingkatkan maka akan meningkatkan kinerja karyawan.
- Koefisien regresi untuk variabel kedisiplinan adalah positif (0,386). Hal ini dapat diartikan apabila kedisiplinan yang diberikan kepada karyawan ditingkatkan maka akan meningkatkan kinerja karyawan.
- Koefisien regresi untuk variabel komitmen organisasi adalah positif (0,361). Hal ini dapat diartikan apabila komitmen organisasi yang diberikan kepada karyawan ditingkatkan maka akan meningkatkan kinerja karyawan.

## Uji F

Uji signifikansi simultan antara kepemimpinan, kedisiplinan dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan diperoleh hasil seperti pada tabel berikut ini :

### Uji – F

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	912.634	3	304.211	135.327	.000 <sup>a</sup>
	Residual	215.806	96	2.248		
	Total	1128.440	99			

a. Predictors: (Constant), x3, x1, x2

b. Dependent Variable: kinerja

Hasil uji – F = 135,327 dengan sig.0,000. Tingkat signifikansi yang didapat lebih kecil ( $<$ )  $\alpha = 0,05$ , sehingga menerima  $H_{a4}$  yang menyatakan gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan disiplin kerjasecara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

### Uji – t

Hasil uji – t antara kepemimpinan, kedisiplinan dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan diperoleh hasil seperti pada tabel berikut ini:

**Hasil Uji – t**

Model	Unstandardized Coefficients	Sig.
	B	
(Constant)	1.586	.213
Kepemimpinan	.189	.044
Kedisiplinan	.386	.000
Komitmen Organisasi	.361	.000

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data primer yang diolah, 2015

Berdasarkan hasil uji - t maka akan dapat dilakukan pembuktian sebagai berikut:

1. Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan

Hipotesis :

$H_{a1}$ : kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Syarat penerimaan hipotesis :

Hipotesis diterima  $\text{sig} \leq 0,05$  dan koefisien Regresi Positif



Hasil uji – t kepemimpinan = 189 dengan sig 0,044. Tingkat signifikan yang didapat lebih kecil ( $<$ )  $\alpha = 0,05$ , sehingga menerima  $H_{a1}$  yang menyatakan kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh kedisiplinan terhadap kinerja karyawan

Hipotesis :

$H_{a2}$ : kedisiplinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Syarat penerimaan hipotesis :

Hipotesis diterima sig  $\leq 0,05$  dan koefisien Regresi Positif

Hasil koefisien regresi positif sebesar = 0,386 dengan sig 0,000. Tingkat signifikan yang didapat lebih kecil ( $<$ )  $\alpha = 0,05$ , sehingga menerima  $H_{a2}$  yang menyatakan kedisiplinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan

Hipotesis :

$H_{a3}$ : komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Syarat penerimaan hipotesis :

Hipotesis diterima sig  $\leq 0,05$  dan koefisien Regresi Positif

Hasil uji – t komitmen organisasi = 361 dengan sig 0,000. Tingkat signifikan yang didapat lebih kecil ( $<$ )  $\alpha = 0,05$ , sehingga menerima  $H_{a3}$  yang menyatakan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

## Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen. Hasil koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4

Hasil Uji Koefisiensi Determinasi ( $R^2$ )

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.908 <sup>a</sup>	.824	.814	1.02244	2.008

a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

b. Dependent Variable: Y

## Pembahasan

Hasil penelitian mengenai pengaruh kepemimpinan, kedisiplinan dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan hotel pandanaran dapat dibuat pembahasan sebagai berikut:

### 1. Pengaruhnya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Pandanaran di Semarang

Uji hipotesis membuktikan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan didapat uji - t kepemimpinan = 189 dengan nilai sig 0,044 <  $\alpha = 0,05$  berarti semakin tinggi tingkat kepemimpinan yang dimiliki karyawan maka akan semakin tinggi juga kinerja pada karyawan Hotel Pandanaran Semarang.

Adanya bukti bahwa kepemimpinan sangat mempengaruhi kinerja karyawan yang berdampak terhadap kinerja karyawan. Dari hasil kuesioner kepemimpinan diatas menunjukkan semakin bagus kepemimpinan Hotel Pandanaran Semarang, maka semakin tinggi kinerja karyawan, sebaliknya apabila semakin lemah kepemimpinan yang terjadi, maka semakin rendah kinerja karyawan.

Dari hasil penelitian diperoleh bahwa kepemimpinan mempunyai pengaruh yang paling dominan dalam mempengaruhi kinerja karyawan dari pada variabel lain. Berdasarkan hasil kuisisioner terhadap kepemimpinan yang memperoleh rata-rata yang paling tinggi menurut persepsi responden yaitu pimpinan memberikan informasi tentang apa yang harus dikerjakan. Hal ini perlu lebih ditingkatkan agar tujuan perusahaan dapat tercapai. Sedangkan yang perlu mendapat perhatian dari indikator kepemimpinan adalah pimpinan mampu berpartisipasi dengan karyawannya. Menurut responden indikator ini mendapat penilaian rata-rata yang rendah. Sedangkan menurut standar nilai rata-rata kepemimpinan memiliki persepsi yang baik.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang telah dilakukan oleh Leo Agung Andaru T.U dkk (2011) dari hasil analisis regresi menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

## **2. Pengaruhnya Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Pandanaran di Semarang**

Uji hipotesis membuktikan bahwa kedisiplinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan didapat uji - t kedisiplinan = 0,386 dengan nilai sig 0,000 <  $\alpha = 0,05$  berarti semakin tinggi tingkat kedisiplinan yang dimiliki karyawan maka akan semakin tinggi juga kinerja pada karyawan Hotel Pandanaran Semarang.

Indikator tertinggi dari jawaban responden adalah Pimpinan memberikan contoh yang baik terhadap karyawannya dan pimpinan bersikap adil kepada setiap karyawannya. Oleh karena itu, pimpinan akan memberikan pengaruh besar terhadap kinerja karyawan. Kondisi ini mengandung arti bahwa semakin baik kepemimpinan maka akan semakin baik pula kinerja karyawan. Sedangkan yang perlu diperhatikan mengenai indikator yaitu karyawan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu. Namun menurut standar nilai rata-rata kedisiplinan memiliki persepsi yang baik.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang telah dilakukan oleh Muhammad Yusuf (2015) dari hasil analisis regresi menunjukkan bahwa variabel kedisiplinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

## **3. Pengaruhnya Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Pandanaran di Semarang**

Uji hipotesis membuktikan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan didapat uji - t komitmen organisasi = 361 dengan nilai sig 0,000 <  $\alpha = 0,05$  berarti semakin tinggi tingkat komitmen organisasi yang dimiliki karyawan maka akan semakin tinggi juga kinerja pada karyawan Hotel Pandanaran Semarang.

Dengan adanya Komitmen Organisasi yang baik dari perusahaan maka diharapkan akan dapat meningkatnya kinerja karyawan. Dari jawaban responden secara keseluruhan karyawan Hotel Pandanaran di Semarang memiliki penilaian yang baik. Dari indikator komitmen organisasi yang paling tinggi menurut responden adalah kecil kemungkinan untuk resign. Oleh sebab itu, para karyawan akan lebih mendalami pekerjaan yang mereka lakukan. Sehingga para karyawan akan mempunyai banyak pengalaman dan dapat melakukan pekerjaan dengan baik.

Jenis pekerjaan di Hotel Pandanaran di Semarang cukup banyak sehingga diperlukan komitmen organisasi agar karyawan dapat melakukan pekerjaan dengan baik. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang telah dilakukan oleh Dewi Urip Wahyuni (2014) dari hasil analisis regresi menunjukkan bahwa variabel Komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh Kepemimpinan, Kedisiplinan dan Komitmen Organisasi terhadap kinerja karyawan Hotel Pandanaran di Semarang, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Hasil pengujian menunjukkan bahwa Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan. Hal ini dapat dilihat dari hipotesis kepemimpinan = 189 dengan nilai signifikan  $0,044 < \alpha = 0,05$ , apabila kepemimpinan ditingkatkan maka kinerja karyawan juga akan meningkat. Sebaliknya jika kepemimpinan menurun akan menurunkan kinerja karyawan.
2. Hasil pengujian menunjukkan bahwa Kedisiplinan berpengaruh yang positif dan signifikan. Hal ini dapat dilihat dari hipotesis kedisiplinan = 0,386 dengan nilai signifikan  $0,000 < \alpha = 0,05$ , apabila kedisiplinan ditingkatkan maka kinerja karyawan juga akan meningkat. Sebaliknya jika kedisiplinan menurun maka kinerja karyawan juga akan menurun.
3. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan. Hal ini dapat dilihat dari hipotesis komitmen organisasi = 361 dengan nilai signifikan  $0,000 < \alpha = 0,05$ , apabila komitmen organisasi ditingkatkan maka kinerja karyawan juga akan meningkat. Sebaliknya jika komitmen organisasi menurun maka kinerja karyawan juga akan menurun.
4. Kemampuan kepemimpinan yang baik, kedisiplinan dan komitmen organisasi yang tinggi sangat berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan Hotel Pandanaran Semarang.

## Saran

Saran terhadap hasil penelitian mengenai pengaruh Kepemimpinan, Kedisiplinan dan Komitmen Organisasi terhadap kinerja karyawan Hotel Pandanaran di Semarang adalah sebagai berikut :

Dari hasil penelitian pada Hotel Pandanaran Semarang dapat dilihat bahwa hasil terendah adalah variabel kepemimpinan. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan di Hotel Pandanaran Semarang masih perlu ditingkatkan untuk membangun kinerja karyawan yang lebih baik. Oleh sebab itu, seorang pimpinan harus dapat memberikan instruksi dengan jelas kepada karyawannya agar semua tugas yang diinstruksikan dapat dijalankan dengan baik. Seorang pemimpin juga harus memberikan kebebasan para karyawan untuk memberikan suatu pendapat agar karyawan dapat memberikan suatu saran dan kritik dalam menjalankan suatu tugas. Seorang pemimpin harus dapat memberikan teguran pada semua karyawan yang melakukan kesalahan, sehingga kesalahan yang terjadi tidak akan terulang kembali.

Dari hasil penelitian pada Hotel Pandanaran di Semarang menunjukkan bahwa Kedisiplinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya apabila kedisiplinan terjalin dengan baik antara atasan dengan bawahan maupun sebaliknya maka hubungan keduanya akan terjalin dengan baik. Hal tersebut tentunya akan mempengaruhi kinerja karyawan. Seorang pemimpin haruslah mampu memberikan contoh yang baik terhadap para karyawannya, mampu mengarahkan bawahannya atas tugas yang diberikan oleh atasan mampu memberikan contoh dengan datang ke kantor tepat waktu dan dapat juga memberikan penghargaan terhadap karyawan yang kedisiplinannya selalu baik, hal tersebut akan memicu/memberikan contoh terhadap karyawan yang lain agar terpacu untuk disiplin dalam setiap tugas yang diberikan kepadanya dari atasan ataupun hal lainnya.

